

OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNEJ DOTYCZĄCEJ UPRAWNIEŃ RODZICIELSKICH PRACOWNIKÓW

Uwagi wstępne

Jednym z wyzwań przed, jakim obecnie stoi Europa, jest zjawisko starzenia się społeczeństwa, które stanowi istotne zagrożenie dla sytuacji społeczno-gospodarczej państw europejskich. Starzenie się społeczeństwa jest wynikiem dwóch, wzajemnie uzupełniających się czynników: wzrostem średniej długości życia przy jednoczesnym spadku liczby urodzeń¹. Z danych Eurostat wynika, że jeżeli obecne tendencje się utrzymają, to do 2050 roku liczba osób w wieku 65+ wzrośnie do prawie 70%, zaś liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie do 12%². Według dostępnych danych Polska znalazła się grupie państw, które doświadczają przyspieszonego tempa starzenia się społeczeństwa i w następnych latach proces ten będzie się pogłębiał³. Wzrost liczby osób aktywnych zawodowo został zidentyfikowany jako jeden z instrumentów przeciwdziałania zjawisku starzenia się społeczeństwa. Dotyczy to w szczególności kobiet, których średnia długość życia jest dłuższa od średniej długości życia mężczyzn⁴. Tymczasem w dalszym ciągu stopień partycypacji kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej jest o 12,2% niższy od wskaźnika udziału mężczyzn (74,6%). W Polsce różnica ta jest jedna z najwyższych i wynosi aż 14,5%⁵, co dotyczy zwłaszcza kobiet mających dzieci w wieku 0–5 lat oraz kobiet w wieku przedemerytalnym⁶. Jedną z przyczyn niskiej aktywności zawodowej kobiet są trudności w łączeniu pracy zawodowej z obowiąz-

¹ C. Martinez-Fernandez et.al., *Demographic Transition and an Ageing Society: Implications for Local Labour Markets in Poland*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2013/08, OECD Publishing, www.oecdlibrary.org/docserver/download/5k47xj1js027.pdf?expires=1451389301&id=id&accname=guest&checksum=9F1977F8E9300BE5AE72083DC3A577 (28.12.2015 r.).

² Eurostat, *Ageing characterises the demographic perspectives of the European societies*, Eurostat, Statistic in focus 2008, 72, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-072/EN/KS-SF-08-072-EN.PDF (13.12.2015 r.).

³ C. Żołędowski, *Starzenie się ludności – Polska na tle Unii Europejskiej*, Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje 2012, nr 17, s. 38–39.

⁴ GUS, *Trwanie życia w 2014 r.*, Warszawa 2015, s. 16.

⁵ European Commission, *Female labour market participation*, s. 1, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_of_women.pdf (22.12.2015 r.).

⁶ Fundacja FOR, *Matka-Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową młodych kobiet?*, Warszawa 2010, www.for.org.pl/upload/File/raporty/RaportFORMatkaPolkapracujacawebaktualizacja2011.pdf, s. 2 (28.12.2015 r.).

kami rodzinnymi, zwłaszcza z opieką nad dziećmi. Z tego powodu kobiety, częściej od mężczyzn, podejmują pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, która z reguły łączy się z niskim wynagrodzeniem, gorszymi warunkami pracy oraz ograniczonymi perspektywami rozwoju zawodowego⁷ bądź całkowicie rezygnują z zatrudnienia na czas sprawowania opieki nad dzieckiem, co w dłuższym okresie czasu może prowadzić do ich całkowitego wykluczenia z rynku pracy.

Promowanie mechanizmów ułatwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego stanowi komponent działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz zapewnienia równego dostępu kobiet i mężczyzn do rynku pracy. U ich podstaw leży взгляд na zagwarantowanie rzeczywistej, nie zaś tylko formalnej, równości między kobietami i mężczyznami na rynku pracy. Realizacja równości materialnej polega na „wyrównywaniu szans społecznych i tworzeniu warunków do osiągnięcia równych rezultatów”⁸. Rzeczywista pozycja kobiet na rynku pracy jest bowiem uwarunkowana nie tylko przez czynniki kulturowe, związane z utrwalałymi stereotypami na temat roli płci, wpływającymi na postawy pracodawców oraz na stopień zaangażowania się mężczyzn w pełnienie obowiązków rodzinnych, ale także przez istniejące w tym zakresie rozwiązania instytucjonalne i prawne, od których zależy faktyczna możliwość łączenia przez kobiety ról zawodowej i rodzicielskiej.

Usunięcie bądź złagodzenie barier utrudniających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, mające na celu zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy, jest przedmiotem polityki rodzinnej, polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy. Jednym z aspektów podejmowanych w tym obszarze działań jest obowiązujące ustawodawstwo pracy, a w szczególności zagadnienia z zakresu organizacji czasu pracy oraz systemu urlopów związanych z opieką nad dziećmi. W preambule do dyrektywy 2010/18/UE w sprawie urlopu rodzicielskiego⁹ odwołano się do urlopu rodzicielskiego jako ważnego środka służącego godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Jednocześnie zwrócono uwagę na rozwiązania służące utrzymywaniu kontaktu z pracodawcą podczas tego urlopu oraz na możliwość korzystania z elastycznej organizacji czasu pracy jako instrumentów umożliwiających rodzicom ciągle uczestnictwo w rynku pracy. Natomiast istotnym wyzwaniem pozostaje brak odniesienia do koncepcji *work-life balance* w obecnej dyrektywie 2008/88/WE dotyczącej czasu pracy¹⁰. Komisja Europejska w propozycjach do zmian unijnej dyrektywy dotyczącej organizacji czasu pracy zwróciła uwagę na konieczność włączenia, przy zachowaniu zasadniczego celu tej dyrektywy jakim pozostaje ochrona życia i zdrowia pra-

⁷ O. Theveon, *Increased Women's Labour Force Participation in Europe. Progres in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviours? Population*, JSTOR 2009, 64 (2), p. 236, [za:] H.P. Blossfeld, C. Hakim, *Between Equalisation and Marginalisation: Women Working Part-time in Europe*, Oxford University Press 1997.

⁸ A. Śledzińska-Simon, *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, Studia BAS 2001, Nr 2(26), s. 42.

⁹ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE z 18.3.2010 L 68/13).

¹⁰ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE z 13.11.2003 r., L 299/9).

cowników, zachęt dla partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim poziomie i bez uszczerbku dla ich autonomii, porozumień mających na celu wspieranie godzenia pracy i życia rodzinnego; przepisu, na mocy którego państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi zapewniałyby, aby pracodawcy informowali pracowników z wyprzedzeniem o wszelkich istotnych zmianach w modelu pracy; przepisu, na mocy którego pracodawcy rozpatrywaliby wnioski pracowników o zmianę godzin i modelu pracy w świetle potrzeby elastyczności obu stron, a także podawaliby powody odrzucenia takiego wniosku¹¹.

W dniu 2 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 24 lipca 2015 r.¹², która zawiera propozycje zmian w tym obszarze, stanowiąc „kolejny krok w kierunku stworzenia spójnej, konsekwentnej i stabilnej polityki sprzyjającej rodzicielstwu”¹³. W zamierzeniu ustawodawcy wprowadzone zmiany mają przyczynić się do zwiększenia dzietności poprzez dalsze uelastycznienie systemu urlopów związanych z opieką nad dzieckiem oraz przez promowanie elastycznych form czasu pracy, jako instytucje służące ułatwieniu godzenia funkcji rodzicielskich z obowiązkami zawodowymi¹⁴. Mając powyższe na uwadze, celem niniejszego artykułu jest ocena obowiązujących regulacji dotyczących uprawnień rodzicielskich pracowników w dziedzinie urlopów związanych z opieką nad dziećmi oraz w zakresie organizacji czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wskazanych zmian ustawodawczych, pod kątem realizacji założeń leżących u podstaw koncepcji *work-life balance* – osiągnięcia równowagi między pracą a życiem osobistym.

System urlopów związanych z opieką nad dzieckiem – w poszukiwaniu „złotego środka”

Ewolucja regulacji prawnej dotyczącej systemu urlopów związanych z opieką nad dziećmi stopniowo przebiegała w dwóch kierunkach: równouprawnienia kobiet i mężczyzn w tym zakresie oraz większej elastyczności w ich korzystaniu przez rodziców, stosownie do ich sytuacji i potrzeb. Przez długi okres czasu obowiązujące w tym zakresie rozwiązania prawne były oparte na przekonaniu, że wypełnianie funkcji opiekuńczych leży wyłącznie w gestii kobiet. Z tego względu pierwotnie dział ósmy kodeksu pracy został w całości poświęcony ochronie zatrudnienia kobiet w takcie ciąży oraz w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem we wczesnych latach jego życia, zaś prawo do urlopu macierzyńskiego i urlopu wychowawczego przysługiwało wyłącznie pracownicy. W tym okresie realizacja polityki prorodzinnej państwa polegała zasadniczo na wydłużaniu urlopu macierzyńskiego, który w zamierzeniu ustawodawcy miał stanowić skuteczny środek

¹¹ Komisja Europejska, *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Przegląd dyrektywy w sprawie czasu pracy*, {SEK(2010) 1610 wersja ostateczna}, s. 15.

¹² Dz.U. z 2015 r., poz. 1268 – dalej jako ustawa z dnia 24 lipca 2015 r.

¹³ *Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, www.orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/0/BD8D1DA496E82AFEC1257E210033718F3%24File/3288.pdf (28.12.2015 r.).

¹⁴ Ibidem, s. 2.

na poprawę wskaźnika dzietności wśród młodych rodzin, poprzez ograniczenie ekonomicznej bariery w posiadaniu dzieci¹⁵.

Zmiany w postrzeganiu urlopów z tytułu opieki nad dziećmi wymuszały na ustawodawcy, z jednej strony niekorzystna sytuacja na rynku pracy, która zniechęcała pracowników, zwłaszcza kobiety do podejmowania decyzji o posiadaniu dzieci, z drugiej zaś pogarszająca się sytuacja demograficzna, wynikająca z niskiej dzietności¹⁶. W tej sytuacji ustawodawca stanął przed koniecznością poszukiwania takich rozwiązań, które wspierając rodzicielstwo będą w możliwie najmniejszym stopniu wpływać negatywnie na pozycję rodziców, zwłaszcza kobiet, na rynku pracy¹⁷. Przełomowe znaczenie w zakresie włączenia mężczyzn w proces opieki nad dzieckiem miało wprowadzenie, na gruncie art. 180 k.p., możliwości rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego na rzecz pracownika – ojca wychowującego dziecko¹⁸. Wskazana zmiana stworzyła podstawy do podziału między kobietę i mężczyznę funkcji opiekuńczych oraz wyznaczyła kierunek zmian ustawodawczych, jakie w tym zakresie zostały dokonane w następnych latach, polegające na zrównywaniu pozycji kobiet i mężczyzn w zakresie opieki nad dzieckiem¹⁹. Intensywne zmiany ustawodawcze w zakresie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem nastąpiły w latach 2008–2013²⁰. Wprowadzono wówczas instytucję dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz instytucję urlopu rodzicielskiego, wydłużając płatny urlop z tytułu opieki nad dzieckiem, który odąd przysługiwał w wymiarze jednego roku (52 tygodnie), w związku z urodzeniem jednego dziecka bądź przez okres dłuższy niż rok (65–71 tygodni), w związku z jednoczesnym urodzeniem większej liczby dzieci, jak również przedłużono okres, w którym dopuszczalne było korzystanie z urlopu wychowawczego, do ukończenia przez dziecko 5 roku życia. Wydłużeniu okresu urlopów związanych z rodzicielstwem towarzyszyło przyjęcie rozwiązań, które miały na celu włączenie mężczyzn w proces opieki nad dzieckiem oraz umożliwienie rodzicom dziecka, w większym niż dotychczas stopniu, dzielenie się uprawnieniami rodzicielski-

¹⁵ Zob. ustawa z dnia 19 listopada 1999 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 1999 r., Nr 99, poz. 1152); ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. oraz o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2006 r., Nr 221, poz. 1615); ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2008 r., Nr 237, poz. 1654).

¹⁶ Zwraca na to uwagę B. Balcerzak-Paradowska, [w:] *Współczesna polityka rodzinna wobec kryzysu dzietności*, Analizy BAS 2010, nr 8(78), s. 2.

¹⁷ Zwraca na to uwagę także I. E. Kotowska, [w:] *Uwagi o polityce rodzinnej w Polsce w kontekście wzrostu dzietności i zatrudnienia kobiet*, Polityka Społeczna 2007, nr 8, s. 14.

¹⁸ Ustawa z dnia 25 kwietnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2001 r., Nr 52, poz. 538).

¹⁹ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2001 r., Nr 128, poz. 1075); ustawa z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2001 r., Nr 154, poz. 1805); Ustawa o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 14 listopada 2003 r. (Dz.U. z 2003 r., Nr 213, poz. 2081) – dalej jako ustawa z dnia 14 listopada 2003 r.

²⁰ W tym zakresie fundamentalne znaczenie mają trzy nowelizacje kodeksu pracy: ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2008 r., Nr 237, poz. 1654); ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r., poz. 675) oraz ustawa z dnia 27 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 1028).

mi związanymi z opieką nad małym dzieckiem, co w zamierzeniu ustawodawcy miało niwelować negatywne dla pracownika, zwłaszcza dla kobiet, skutki związane z dłuższą przerwą w zatrudnieniu w tym okresie²¹. W tym celu wprowadzono instytucję urlopu ojcowskiego, jako samodzielne uprawnienie pracownika-ojca wychowującego dziecko do zwolnienia z pracy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem²², w wymiarze 2 tygodni, jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia oraz określono przypadki, w których pracownik – ojciec mógł korzystać z urlopu macierzyńskiego lub jego części (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub jego części (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz z urlopu rodzicielskiego. Jednocześnie do 4 miesięcy wydłużono okres, w którym rodzice dziecka mogli jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego oraz wprowadzono możliwość wykorzystania tego urlopu, jak również urlopu ojcowskiego jednorazowo bądź w częściach, stosowanie do potrzeb rodziców dziecka.

Idea „złotego środka”, oparta na wyważeniu dwóch różnych wartości: dobra rodziny, stanowiącej oś polityki prorodzinnej oraz poprawy sytuacji rodziców na rynku pracy, jako elementu polityki rynku pracy, stanowi istotę także ostatniej nowelizacji kodeksu pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich pracowników, jaka została dokonana ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. U jej podstaw leży, po pierwsze, dążenie do dalszego uelastycznienia obowiązujących rozwiązań, umożliwiających ich dostosowanie do różnorodnych potrzeb i sytuacji rodziców na rynku pracy, w różnych fazach życia dziecka. Po drugie, promowanie partnerstwa w rodzinie, opartego na aktywniejszej roli ojca w procesie wychowania dziecka. Po trzecie, zmiana stosunku pracodawców do pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich wiążących się z nieobecnością w pracy, silnie determinująca ich sytuację na rynku pracy, poprzez przyjęcie takich rozwiązań, które mają umożliwić pracodawcy łatwiejsze, niż dotychczas, zaplanowanie pracy w tym okresie²³. W związku z powyższym przyjęte rozwiązania koncentrują się na czterech kwestiach: odformalizowania i ujednolicenia systemu urlopów związanych z opieką nad dzieckiem, zwiększenia ich elastyczności, wzmocnienia roli ojca w tym zakresie oraz uwzględnienia interesu pracodawcy we właściwej organizacji pracy w okresie nieobecności pracownika w pracy, w związku z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich.

Uproszczenie i ujednolicenie

Jedną z istotnych zmian wprowadzonych ustawą nowelizacyjną jest likwidacja dodatkowego urlopu macierzyńskiego i włączenie go do urlopu rodzicielskiego (art. 179¹ § 1 k.p.), który jako świadczenie fakultatywne przysługuje odtąd w wymiarze do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 34 tygodni, w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (art. 182^{1a} § 1 k.p.). Powyższą zmianę należy ocenić pozytywnie. Utrzymywanie dwóch identycznych ro-

²¹ K. Serafin, *Kilka refleksji na temat urlopu rodzicielskiego*, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2014, nr 4, s. 80.

²² M. Włodarczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Lex 2014 (komentarz do artykułu 182³ k.p., teza 1).

²³ *Uzasadnienie...*, op. cit., s. 5–6, 9.

dzajowo urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem nie jest poparte żadnymi racjonalnymi względami. Włączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego prowadzi do uproszenia obowiązującej regulacji oraz do stworzenia jednolitej konstrukcji „urlopu rodzicielskiego”, której stosowanie oparte jest na zasadach korzystniejszych od rozwiązań istniejących w tym zakresie w odniesieniu do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dotychczasowej regulacji urlopu rodzicielskiego. Ponadto, nazwa „urlop rodzicielski”, w większym stopniu, podkreśla rolę obojga rodziców w procesie wychowywania dziecka we wczesnych latach jego życia. W tym celu ustawodawca na gruncie art. 182^{1a} § 2 k.p. dodatkowo podkreślił, że urlop rodzicielski, w wymiarze określonym w § 1 tego przepisu przysługuje łącznie oboju rodzicom dziecka. Analogiczna regulacja obowiązuje aktualnie także w odniesieniu do urlopu wychowawczego (art. 186 § 3¹ k.p.). W rezultacie wprowadzonych zmian w ustawie funkcjonują obecnie dwa urlopy z tytułu opieki nad dzieckiem, które przysługują łącznie oboju rodzicom. Są to urlop rodzicielski i urlop wychowawczy.

Zwiększenie elastyczności

Przyjęciu nowej konstrukcji urlopu rodzicielskiego towarzyszyło uelastycznienie zasad korzystania z tego świadczenia. W tym celu ustawodawca stworzył dodatkowy, alternatywny w stosunku do obecnego, tryb korzystania przez rodziców dziecka z części urlopu rodzicielskiego (w wymiarze maksymalnie do 16 tygodni), który aktualnie może być wykorzystany także w okresie późniejszym (w dwóch częściach), aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (art. 182^{1b} § 1, 3, 4 k.p.). Równocześnie rodzice dziecka w dalszym ciągu mogą skorzystać z dotychczasowego sposobu wykorzystania urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, jednorazowo bądź w częściach, których liczba została odpowiednio zwiększona do czterech (art. 179¹ § 1 k.p., art. 182^{1b} § 2 k.p.). Bez wątpienia wydłużenie okresu, w którym możliwe jest wykorzystanie urlopu rodzicielskiego jest rozwiązaniem korzystnym dla rodziców dziecka. Skorzystanie z części urlopu rodzicielskiego do ukończenia przez dziecko 6 roku życia stanie się aktualne w tych przypadkach, w których w interesie rodziców nie jest kumulacja całości tego urlopu w pierwszym roku życia dziecka, lecz jego rozłożenie w czasie, stosownie do indywidualnych, często zmieniających się, potrzeb całej rodziny w różnych okresach życia dziecka, aż do rozpoczęcia przez niego nauki szkolnej. W tym kształcie płatny urlop rodzicielski będzie stanowił atrakcyjną alternatywę dla bezpłatnego urlopu wychowawczego, który po zmianach również przysługuje, aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia (art. 186 § 2 k.p.). Równocześnie ustawodawca zdecydował o wprowadzeniu możliwości wykorzystania zwolnienia od pracy, uregulowanego w art. 188 § 1 k.p., także w wymiarze godzinowym, co również służy uelastycznieniu oraz zrjonalizowaniu korzystania przez rodziców ze wskazanej instytucji związanej z wychowaniem dziecka.

Zwiększenie uprawnień rodzicielskich ojca dziecka

Uelastycznieniu systemu urlopów związanych z opieką nad dzieckiem towarzyszą rozwiązania, których celem jest zwiększenie podziału obowiązków rodzicielskich między oboje rodziców, w szczególności wzmocnienie roli ojca dziecka w tym zakresie.

Istotne znaczenia ma wprowadzenie pełnej wymienności uprawnień z tytułu opieki nad dzieckiem przez umożliwienie rodzicom dziecka dzielenia się prawem do urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego oraz odpowiadającym im prawem do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tych urlopów (art. 179¹ § 2 i 3 k.p.; art. 180 § 4 i 5 k.p.), bez względu na podstawę objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych²⁴. Ustawodawca słusznie doszedł do wniosku, że obowiązujące na gruncie dotychczasowego stanu prawnego, wyłączenie rodziców mających różne tytuły do ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, spod regulacji przewidującej możliwość dzielenia się uprawnieniami rodzicielskimi stanowi przejaw nierównego traktowania tej grupy²⁵. Wprowadzenie takiej możliwości umożliwi rodzicom dziecka, w szerszym, niż dotychczas stopniu, dzielenie się uprawnieniami w zakresie opieki nad dzieckiem, w szczególności przyczyni się do wzmocnienia roli ojca w tym zakresie²⁶. Pewne wątpliwości budzi obecna treść art. 180 § 4 i 5 k.p., na tle pozostałych przepisów, które obejmują inne przypadki rezygnacji, przez pracownicę-matkę dziecka bądź ubezpieczoną-matkę dziecka, z korzystania z urlopu macierzyńskiego. W świetle powołanej regulacji warunkiem rezygnacji przez pracownicę oraz ubezpieczoną z przypadającej po porodzie części urlopu macierzyńskiego bądź odpowiednio zasiłku macierzyńskiego jest przejście opieki nad dzieckiem przez pracownika-ojca wychowującego dziecko bądź odpowiednio ubezpieczonego – ojca dziecka, który w tym celu przerwie działalność zarobkową. Jednocześnie ustawa nie wprowadza tak ścisłej zależności w innych przypadkach rezygnacji przez pracownicę bądź ubezpieczoną-matkę dziecka z części urlopu macierzyńskiego bądź zasiłku macierzyńskiego, zezwalając na przejście wynikających stąd uprawnień nie tylko przez pracownika bądź ubezpieczonego-ojca dziecka, ale także przez pracownika bądź ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny, w rozumieniu jakie tym pojęciom nadaje nowo dodany art. 179¹ pkt 3 i 4 k.p. Powyższe dotyczy przypadków, w których matka dziecka legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji (art. 180 § 6 i 7 k.p.), matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą ze względu na stan zdrowia, który uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem (art. 180 § 10 i 11 k.p.), zgonu matki dziecka (art. 180

²⁴ Dz.U. z 2015 r., poz. 121 ze zm. Na gruncie poprzedniego stanu prawnego Państwowa Inspekcja Pracy stała na stanowisku, że warunkiem przyznania urlopu macierzyńskiego ojcu dziecka jest posiadanie prawa do tego urlopu przez matkę dziecka. Natomiast z niewykorzystanej przez matkę części urlopu macierzyńskiego może skorzystać wyłącznie pracownik – ojciec wychowujący dziecko – A. Pawłowska-Lis, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012, nr 12, s. 39, 43–44.

²⁵ Zwraca na to uwagę m.in. E. Maniewska, [w:] *Autonomia uprawnień rodzicielskich ojców będących pracownikami – uwagi na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 19 września 2013 r., C-5/12*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2014, nr 4, s. 34–35.

²⁶ *Uzasadnienie...*, op. cit. 15.

§ 12 k.p.), porzucenia dziecka przez matkę (art. 180 § 13 k.p.). Takie rozróżnienie pozostawia wskazaną regulację mało elastyczną. Nie uwzględnia bowiem przypadków, w których rodzice dziecka, mając możliwość skorzystania z opieki innego członka rodziny, najczęściej dziadków dziecka, decydują się na powrót do pracy. Ustawodawca, zmierzając w tym przypadku do włączenia ojców dziecka w proces jego wychowania, nie dokonał właściwego wyważenia wchodzących w grę interesów. W rezultacie wskazana regulacja jest szczególnie niekorzystna dla kobiet, zwłaszcza dla matek samotnie wychowujących dziecko, stawiając je w gorszej sytuacji od mężczyzn – ojców dziecka²⁷, dla których skorzystanie ze wskazanego świadczenia jest prawem, nie zaś obowiązkiem. Ponadto regulacja ta nie uwzględnia także potrzeb rodzin, w których mąż matki dziecka nie jest jego ojcem biologicznym lub przysposobionym²⁸. Nadając całemu urlopowi macierzyńskiemu charakter obligatoryjny ustawodawca znacznie wykroczył poza ochronne regulacje unijnej dyrektywy 92/85/EWG dotyczącej zwiększania środków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, pracownic po porodzie i pracownic karmiących²⁹, która wymaga jedynie, aby co najmniej dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego miało taki charakter³⁰.

Nowością w porównaniu do dotychczasowego stanu prawnego jest przyznanie pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko (art. 180 § 17 k.p.) własnego, niezależnego od uprawnień matki dziecka, prawa do części urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1f} k.p.) oraz ubezpieczonego – ojca dziecka do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowy tych urlopów (art. 29 ust. 10 ustawy zasiłkowej³¹), w przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Przyznanie ojcu dziecka własnego prawa do wskazanych urlopów, ściśle powiązanych z zatrudnieniem matki dziecka na podstawie stosunku pracy³², może przyczynić się wzrostu aktywizacji zawodowej kobiet po urodzeniu dziecka.

Istotne znaczenia dla wzmocnienia roli obojga rodziców w procesie wychowania dziecka ma także ukształtowanie urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a} § 2 k.p.) i urlopu wychowawczego (art. 186 § 3¹ k.p.) jako uprawnień przysługujących łącznie obojgu rodzicom oraz umożliwienie rodzicom korzystania jednocześnie z urlopu wychowawczego

²⁷ Pytanie o zgodność wskazanej regulacji z konstytucyjną zasadą równych praw kobiet i mężczyzn stawia także K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis 2014, Lex/el (komentarz do art. 180 k.p., teza 6).

²⁸ Tak też na gruncie poprzedniego stanu prawnego K. Rączka, *Nowa regulacja prawna uprawnień macierzyńskich*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2001, nr 7, s. 19.

²⁹ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. UE L z dnia 28 listopada 1992 r.).

³⁰ M. Latos-Miłkowska, [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, Lex/el. (komentarz do art. 180 k.p. teza 2).

³¹ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r., poz. 159 ze zm.).

³² *Uzasadnienie...*, op. cit., s. 28.

w pełnym wymiarze, a nie jak dotychczas tylko przez okres maksymalnie 4 miesięcy (art. 186 § 6 k.p.³³). Prawo jednoczesnego korzystania z urlopu rodzicielskiego obowiązywało od momentu wprowadzenia tego świadczenia do Kodeksu pracy, jednak w związku z likwidacją dodatkowego urlopu macierzyńskiego, które takiej możliwości nie przewidywało, uprawnienie to w istocie zostało znacznie rozszerzone na okres odpowiadający dotychczasowemu dodatkowemu urlopowi macierzyńskiemu (art. 182^{1a} § 3 k.p.).

Natomiast wydłużenie do dwóch lat okresu, w którym możliwe jest wykorzystanie urlopu ojcowskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko (art. 182³ § 1 k.p.) ma w zamierzeniu ustawodawcy przyczynić się do szerszego sięgania po to świadczenie przez ojców³⁴.

Gwarancje dla pracodawcy

Czwarta grupa rozwiązań dotyczących uprawnień rodzicielskich pracowników koncentruje się na interesie pracodawcy, który wyraża się we właściwej organizacji pracy w okresie nieobecności pracownika z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Mają one na celu zminimalizowanie negatywnych skutków, jakie dla pracodawcy może powodować korzystanie przez pracownika z uprawnień rodzicielskich. Są one wyrazem uświadomienia sobie przez ustawodawcę, że duży wpływ na warunki łączenia przez pracowników funkcji rodzicielskich z pracą zawodową ma stosunek pracodawców do takich pracowników. Wprowadzone zmiany są zatem próbą wyważenia interesów pracowników i pracodawców w tym zakresie.

W tym celu do 21 dni wydłużono termin na złożenie wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego albo ich części (art. 179¹ § 1 k.p., art. 182⁴ k.p., art. 186 § 7 k.p.) oraz w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego i udzielenia go drugiemu z rodziców (art. 179¹ § 4 k.p.), wniosku o podjęcie pracy u pracodawcy udzielającego urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1d} § 2 k.p.) oraz urlopu wychowawczego (art. 186⁷ § 2 k.p.) w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Równocześnie ustawodawca uregulował tryb rezygnacji przez pracownika z urlopu rodzicielskiego, w przypadku wniosku obejmującego wyłącznie ten urlop. Przepis art. 182^{1a} w brzmieniu sprzed nowelizacji nie przewidywał bowiem prawa pracownika do rezygnacji z części trwającego urlopu rodzicielskiego³⁵. W doktrynie przyjmowano wówczas, że zaprzestanie korzystania z tego urlopu możliwe jest wyłącznie za zgodą pracodawcy³⁶. Aktualnie ustawodawca usankcjonował istniejącą praktykę, stanowiąc na gruncie art. 182^{1c} § 3 k.p., iż rezygnacja z korzysta-

³³ Na gruncie dotychczasowego stanu prawnego jako zasadę przyjmowano korzystanie z urlopu wychowawczego tylko przez jednego z rodziców dziecka. Możliwość jednoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców stanowiła wyjątek od tej zasady i ograniczona została do okresu nieprzekraczającego 4 miesięcy – U. Jackowiak, [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Fun.Gosp. 2004, Lex/el. (komentarz do artykułu 186 k.p., teza 6).

³⁴ Ibidem, s. 15.

³⁵ K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks...*, op. cit., komentarz do artykułu 182^{1a} k.p. teza 3.

³⁶ E. Maniewska, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 98.21.94)*, Lex/el., 2015, komentarz do artykułu 182¹ k.p. teza 4a.

nia przez pracownika z urlopu rodzicielskiego jest możliwa w każdym czasie za zgodą pracodawcy. Równocześnie w niezmienionym kształcie pozostawiono zasady rezygnacji z urlopu wychowawczego, co stanowi pewną niekonsekwencję ze strony ustawodawcy, który stopniowo dąży do ujednolicenia urlopów związanych z rodzicielstwem. Ponadto, w stosunku do dotychczasowej regulacji, określono termin na złożenie przez pracownika – ojca wychowującego dziecko oraz pracownika – innego członka najbliższej rodziny terminu na złożenie wniosku o udzielenie niewykorzystanej przez pracownicę części urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 9 i 17 k.p.) oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.). Poprzednio kwestia ta budziła uzasadnione wątpliwości interpretacyjne, wobec braku analogicznej regulacji na gruncie poprzedniego stanu prawnego, w odniesieniu do pracownika-ojca wychowującego dziecko³⁷. Gwarancyjny charakter ma także regulacja, która przewiduje pomniejszenie urlopu wychowawczego o urlop rodzicielski wykorzystany w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadający bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu (art. 182^{1b} § 3 k.p.), co w założeniu ustawodawcy ma na celu „zmniejszenie niepewności pracodawców związanej z ewentualną nieobecnością pracownika spowodowaną korzystaniem z uprawnień rodzicielskich”³⁸.

Czas pracy a uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem – (ograniczona) elastyczność czasu pracy

Prawna regulacja czasu pracy także stanowi materię istotną z punktu widzenia potrzeb pracowników w zakresie łatwiejszego godzenia funkcji rodzicielskich z obowiązkami zawodowymi³⁹. Dostrzega to ustawodawca, obejmując zakresem zmian regulacje dotyczące czasu pracy, stopniowo nadając im coraz bardziej elastyczny kształt⁴⁰, tak aby umożliwić pracownikowi dostosowanie jego czasu pracy do obowiązków pozazawodowych, zwłaszcza obowiązków rodzinnych. Spośród dostępnych w polskim ustawodawstwie pracy form elastyczności czasu pracy wyróżnia się te z nich, które odnoszą się do wymiaru czasu pracy oraz takie, które wiążą się z organizacją czasu pracy w ramach jego określonego wymiaru oparte na normie czasu pracy oraz na kombinacji okresem rozliczeniowym⁴¹.

³⁷ K. Rączka, *Nowa regulacja...*, op. cit., s. 19.

³⁸ *Uzasadnienie...*, op. cit., s. 32.

³⁹ P. Thomson (2008), *The Business Benefits of Flexible Working*, Strategic HR Review, Vol. 7, No. 2, p. 17–22.

⁴⁰ W doktrynie wskazuje się na elastyczność jako tendencję w rozwoju regulacji o czasie pracy – tak A. Sobczyk (2005), *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, ABC, Lex/el. Szerzej na temat elastyczności czasu pracy zob. M. Latos-Milkowska (2009), *Elastyczność czasu pracy*, Monitor Prawa Pracy, nr 3, s. 117.

⁴¹ Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 56.

Wymiar czasu pracy

Ustawą nowelizacyjną z dnia 6 grudnia 2008 r.⁴² oraz z dnia 28 maja 2013 r.⁴³ pracownicy korzystający z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182¹ § 5 i 6 k.p.), dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 4 k.p.) oraz urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a} § 6 k.p. w zw. z art. 182¹ § 5 i 6 k.p.) uzyskali prawo żądania zmniejszenia wymiaru ich czasu pracy, maksymalnie do połowy pełnego wymiaru, uzyskując w ten sposób możliwość łączenia świadczenia pracy u pracodawcy udzielającego urlopu z opieką nad dzieckiem. Po raz pierwszy, w 2002 r., analogiczne prawo żądania redukcji czasu pracy przyznano pracownicy uprawnionej do urlopu wychowawczego w okresie, w którym mogłaby ona korzystać z takiego urlopu⁴⁴, jako uprawnienie alternatywne w stosunku do urlopu wychowawczego, następnie obejmując nim wszystkich pracowników (art. 186⁷ k.p.)⁴⁵. Natomiast odmienną konstrukcję przyjęto w odniesieniu do przypadku łączenia korzystania z urlopu wychowawczego ze świadczeniem pracy. W takim przypadku pracownik korzystający z urlopu wychowawczego zyskał uprawnienie do podjęcia pracy zarobkowej u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo innej działalności, a także nauki lub szkolenia, zaś jedynym ograniczeniem łączenia tych dwóch aktywności jest możliwość sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² k.p.). W odniesieniu do urlopu wychowawczego wniosek o redukcję wymiaru czasu pracy został ukształtowany jako bezwzględnie obligatoryjny dla pracodawcy. Natomiast względny charakter uzyskał wniosek pochodzący od pracownika korzystającego z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz urlopu rodzicielskiego, którego pracodawca mógł nie uwzględnić powołując się na brak takiej możliwości, ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Ustawa nowelizacyjna z dnia 24 lipca 2015 r., poza zamianą podyktowaną włączeniem dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego, pozostawiła instytucję zmniejszonego wymiaru czasu pracy w stosunku do pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1d} § 1 i 2 k.p.) oraz pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, utrzymując istniejące różnicowanie w zakresie trybu postępowania z wnioskiem pracownika w tym zakresie. Jednocześnie utrzymano możliwość w praktyce nieograniczonego podejmowania zatrudnienia lub innej aktywności w okresie korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego. W toku prac ustawodawczych nie została bowiem uwzględniona propozycja zrównania w tym zakresie urlopu rodzicielskiego z urlopem wychowawczym w odniesieniu do przypadku podjęcia zatrudnienia u pracodawcy udzielającego urlopu wychowawczego, co w dużym stopniu ujednoliciło-

⁴² Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 6 grudnia 2008 r. (Dz.U. z 2008 r., Nr 237, poz. 1654).

⁴³ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 28 maja 2013 r. (Dz.U. z 2013 r., poz. 675).

⁴⁴ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz.U. z 2002 r., Nr 135, poz. 1146).

⁴⁵ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 14 listopada 2003 r. (Dz.U. z 2003 r., Nr 213, poz. 2081) – dalej jako ustawa z dnia 14 listopada 2003 r.

by konstrukcję łączenia pracy z urlopem. Natomiast nowością, w porównaniu do dotychczasowego stanu prawnego, jest wydłużenie urlopu rodzicielskiego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy podjętej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu (art. 182^{1e} § 1 k.p.), co w zamierzeniu ustawodawcy ma zachęcić pracowników do korzystania z tej formy elastyczności oraz ułatwić powrót rodzica opiekującego się dzieckiem na rynek pracy⁴⁶. Natomiast ustawodawcy nie udało się dokonać zmiany w regulacji art. 29² k.p. Projekt ustawy nowelizacyjnej zakładał nałożenie na pracodawcę obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika o zmniejszenie wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę ze względu na obowiązki rodzinne, rozumiane jako konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 14 roku życia lub innym członkiem rodziny wymagającym osobistej opieki pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Propozycja ta niestety nie zyskała akceptacji na etapie prac w Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach.

Zasadniczo wskazane zmiany ustawodawcze należy ocenić pozytywnie. Możliwość łączenia świadczenia pracy w zmniejszonym wymiarze z korzystaniem ze wskazanych urlopów, związanych z opieką nad dzieckiem, umożliwia pracownikom, w szczególności kobietom, pozostanie na rynku pracy w tym okresie. Wątpliwości budzi ukształtowanie jako bezwzględnie obligatoryjnego wniosku o redukcję czasu pracy pracownika uprawnionego do korzystania z urlopu wychowawczego, w porównaniu do analogicznego wniosku pochodzącego od pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego. Przyznanie pracodawcy prawa do odmowy uwzględnienia takiego wniosku, w przypadkach uzasadnionych organizacją lub rodzajem pracy świadczonej przez pracownika, pozwala na zachowanie elastyczności wskazanej regulacji oraz wyważenie interesów stron stosunku pracy. Względny charakter prawa żądania redukcji czasu pracy przez pracownika pociąga za sobą niebezpieczeństwo nadużywania tej konstrukcji przez pracodawcę, ponad przypadki określone w ustawie, pomimo, iż pracownikowi przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o dopuszczenie go do pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy⁴⁷, które może dochodzić na drodze sądowej. Z drugiej strony korzystanie ze wskazanej formy elastyczności czasu pracy niesie za sobą ryzyko pozostania w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy także po zakończeniu czasu trwania tego urlopu, pomimo odrzucenia propozycji zmiany art. 29² k.p., jeżeli pracownik nie będzie miał możliwości korzystania z tych form elastyczności czasu pracy, które pozwalają na swobodne zarządzanie czasem pracy w ramach zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy łącząc w ten sposób świadczenie pracy z opieką nad dzieckiem także w późniejszych latach jego życia, w związku z niedostatecznie rozwiniętym systemem instytucjonalnej opieki nad dzieckiem.

⁴⁶ *Uzasadnienie...*, op. cit., s. 13, 37.

⁴⁷ M. Latos-Miłkowska (2014), [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, *Kodeks pracy...*, op. cit. (komentarz do art. 182¹ k.p. teza 5).

Organizacja czasu pracy

Z punktu widzenia koncepcji *work-life balance*, jako formy elastyczności czasu pracy, istotne znaczenie mają tym samym te systemy i rozkłady czasu pracy, które umożliwiają pracownikowi organizację czasu pracy w sposób dostosowany do jego potrzeb, bez konieczności zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Należą do nich: zadaniowy system czasu pracy (art. 140 k.p.), system skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.), system pracy w weekend (art. 144 k.p.) oraz indywidualny (art. 142 k.p.) i tzw. ruchomy (art. 140¹ k.p.) rozkład czasu pracy. Zadaniowy system czasu pracy był obecny w kodeksie pracy od momentu jego uchwalenia, jednak swój obecny kształt zawdzięcza zmianie wprowadzonej ustawą nowelizacyjną z dnia 26 lipca 2002 r.⁴⁸, która rozszerzyła podstawy jego stosowania o miejsce wykonywania pracy, co w założeniu ustawodawcy miało przyczynić się do jego upowszechnienia, w szczególności w przypadku pracy świadczonej w ramach telepracy⁴⁹. Natomiast wprowadzenie systemu skróconego tygodnia pracy oraz systemu pracy w weekend, ustawą zmieniającą kodeks pracy z dnia 14 listopada 2003 r., miało prowadzić do dalszego uelastycznienia regulacji o czasie pracy⁵⁰. U podstaw obu wskazanych systemów czasu pracy leży wzgląd na interes pracownika, na co wskazuje szczególny tryb ich wprowadzenia, wyłącznie na jego indywidualny wniosek. Równocześnie ustawą nowelizacyjną z dnia 12 lipca 2013 r.⁵¹ wprowadzono możliwość przedłużenia, w każdym systemie czasu pracy, okresu rozliczeniowego do maksymalnie 12 miesięcy, w przypadkach uzasadnionych przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy (art. 129 § 2 k.p.). Szerokie ujęcie wskazanych podstaw wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego umożliwia jego zastosowanie także wówczas, gdy przemawia za tym interes pracownika w dostosowaniu czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Jednocześnie art. 148 k.p. wyjątkowo zezwala na przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, za jego zgodą, co pozwala na zachowanie elastyczności czasu pracy w przypadkach uzasadnionych interesem pracownika. Istotne znaczenie w zakresie możliwości łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi miało wprowadzenie do kodeksu pracy, ustawą nowelizacyjną z dnia 14 listopada 2003 r., instytucji indywidualnego rozkładu czasu pracy, który zgodnie z art. 142 k.p. może zostać zastosowany w każdym systemie czasu pracy. W 2013 r. ustawodawca poszedł o krok dalej przyjmując instytucję tzw. ruchomego rozkładu czasu pracy, ustawą zmieniającą kodeks pracy z dnia 12 lipca 2013 r. Ruchomy rozkład czasu pracy poprzez bardziej elastyczną organizację pracy, ma w zamierzeniu ustawodawcy, pozwolić pracownikom, zwłaszcza kobietom, na jeszcze

⁴⁸ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz.U. z 2002 r., Nr 135, poz. 1146).

⁴⁹ Zob. Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 335z dnia 20 marca 2002 r., s. 22.

⁵⁰ Zob. Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 1162 z dnia 25 listopada 2002 r., s. 8.

⁵¹ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych z dnia 12 lipca 2013 r. (Dz.U. z 2013 r., Nr 186) – dalej jako ustawa z dnia 12 lipca 2013 r.

łatwiejsze godzenie życia zawodowego z osobistym⁵². Zgodnie z art. 140¹ k.p. ruchomy rozkład czasu pracy może wystąpić w dwóch wariantach, które mogą być stosowane jednocześnie⁵³. Po pierwsze, może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach pracy pracowników (§ 1). Po drugie, może polegać na określeniu przedziału czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniach pracy (§ 2). Z punktu widzenia potrzeb pracownika związanych z koniecznością dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych, korzystniejsza wydaje się druga ze wskazanych odmian ruchomego czasu pracy⁵⁴. Znaczenie ruchomego rozkładu czasu pracy wyrażą się jednak w tym, że w przeciwieństwie do indywidualnego rozkładu czasu pracy, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracyw godzinach nadliczbowych (§ 4).

Wniosek o zastosowanie skróconego tygodnia pracy oraz systemu pracy w weekend, jak również indywidualnego i ruchomego rozkładu czasu pracy nie jest wiążący dla pracodawcy. Ustawa nie nakłada na pracodawcę obowiązku jego uwzględniania, na zasadach analogicznych do wniosku pracownika o redukcję wymiaru czasu pracy w związku z korzystaniem z urlopów związanych z opieką nad dzieckiem, co w znacznym stopniu osłabia skuteczność omawianych instytucji elastyczności czasu pracy, których zastosowanie zależy w praktyce od uznania pracodawcy i nie podlega kontroli w postępowaniu przed sądem pracy.

Projekt ustawy nowelizacyjnej z dnia 24 lipca 2015 r. zakładał szerokie zmiany w tym zakresie. Zaproponowana zmiana zmierzała do uzupełnienia instytucji skróconego tygodnia pracy oraz indywidualnego i ruchomego rozkładu czasu pracy o przepisy (art. 143¹ k.p. i art. 150 § 5¹ i 5² k.p.) nakładające na pracodawcę, w razie złożenia przez pracownika wniosku o ustalenie w/w instytucji czasu pracy, uzasadnionego obowiązkami rodzinnymi, konieczności jego uwzględnienia, chyba że sprzeciwia się temu organizacja pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W ten sposób ustawodawca zmierzał do uzupełnienia kodeksowej regulacji dotyczącej czasu pracy o rozwiązania, które wcześniej funkcjonowały w nieobowiązującej już ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców⁵⁵. Ostatecznie na etapie prac w komisji projekt został znacznie okrojony w odniesieniu do wskazanych wyżej propozycji zmian.

Zakończenie

W obecnych warunkach społeczno-gospodarczych, silnie oddziałujących na rynek pracy, spójna i stabilna polityka sprzyjająca rodzicielstwu musi odpowiadać na zróżni-

⁵² Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, druk 1105 z dnia 6 lutego 2013 r., s. 1.

⁵³ Kaleta J. (2013), *Jak wprowadzić ruchomy czas pracy – poradnik krok po kroku*, Lex/el.

⁵⁴ Ludera-Ruszel A. (2014), *Ruchomy czas pracy – szansa czy zagrożenie dla pracowników*, Monitor Prawa Pracy, s. 19.

⁵⁵ Dz.U. z 2009 r., Nr 125, poz. 1035. Szerzej na ten temat zob. K.W. Baran (2009), *Ogólna charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 9, s. 18.

cowane potrzeby rodziców w zakresie łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Postulat ten dotyczy zwłaszcza kobiet, które w większym stopniu narażone są na znalezienie się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Napotykanie przez kobiety trudności w łączeniu roli matki i pracownika w dalszym ciągu stanowią jedną z przyczyn ich niższej aktywności zawodowej. Z przeprowadzonych rozważań wynika, iż ustawodawca stopniowo zmierza w kierunku pełnego zrównania praw kobiet i mężczyzn oraz osiągnięcia pełnej elastyczności w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich, odpowiadających na zróżnicowane potrzeby rodziców w tym obszarze. Ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy, jaka została dokonana ustawą z dnia 24 lipca 2015 r., stanowi kolejny znaczący krok w tym kierunku. Zasadniczo wprowadzone rozwiązania zasługują na aprobatę. Są one próbą wyważenia różnych wartości, jakie stykają się na gruncie polityki prorodzinnej i polityki rynku pracy. Wyrażają dążenie do znalezienia „złotego środka” między dobrem rodziny a interesem rodziców, który wyraża się w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia na obecnym „trudnym” rynku pracy. *De lege ferenda* celowe jest dalsze uelastycznienie zasad korzystania z urlopów w zakresie opieki nad dzieckiem oraz uzyskania stanu pełnego równouprawnienia kobiet i mężczyzn w tym zakresie. Ponadto zasadne jest położenie większego nacisku na elastyczne formy organizacji czasu pracy, jako alternatywy dla zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W obecnym kształcie można bowiem, co najwyżej, mówić o „ograniczonej” elastyczności czasu pracy w kontekście łączenia funkcji rodzicielskich z pracą zawodową pracownika, wobec braku po jego stronie prawa żądania wprowadzenia elastycznych form organizacji czasu pracy, uzasadnionego obowiązkami rodzinnymi, które podlegałoby kontroli ze strony sądu pracy.

Summary

Increasing the number of economically active people is one of the key instrument to deal with an aging society, that Europe is facing at present. This applies in particular to women, which participation rate in the labour market is lower than that of men. One reason for women's lower professional activity is the difficulties in combining work with family responsibilities. Labour law and especially issues such as organisation of working time and child-care leaves, remain one of the key areas in the actions for implementing the *work-life balance* strategy – to achieve the better balance between professional and private life of an employee. On 2 January 2016 the amendment to the Labour Code entered into force, which has been designed to constitute a further step towards the creation of consistent and coherent pro-family policy, that allow economically active people for fulfilment of their parental aspirations. In this regard, this article is aimed at evaluation of the legal regulation concerning parental rights of employees as regards child-care leaves and organisation of working time, with a special focus on indicated legislative amendment, in terms of achieving the assumptions underlying the *work-life balance* strategy.

Key words: labour law, maternity leave, parental leave, child care leave, working time,